

AG-TTEXX/14

**CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE
Auditoría General
División El Teniente.**

**AUDITORÍA AL PLAN DE EGRESO AÑO 2013 – 2014 PARA TRABAJADORES ROL A Y ROL B
DE LA DIVISION EL TENIENTE**

Rancagua, Julio de 2014

CONTENIDO	PÁGINA
I. Resumen ejecutivo	3
II. Detalle de observaciones y acuerdos con la administración	6
III. Análisis del informe con las áreas auditadas	10
ANEXOS N° 1 Metodología - Resumen programa de trabajo N° 2 Criterios de clasificación de riesgos de Auditoría N° 3 Detalle cláusulas del Convenio Colectivo rol B Nros 5.3.4 y 5.3.6 y el Acta de Acuerdo Plan de Egreso Trabajadores Rol B. N° 4 Información declaración Invalidez por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con Ley 16.744. N° 5 Notas Internas Firmadas por el Gerente de Recursos Humanos, dejando sin efecto despido por causal Art. 160 N° 7 del Código Laboral. N° 6 Listado de Trabajadores con días de retraso para el pago de finiquitos (muestra).	11

I. Resumen Ejecutivo

1. Objetivos y alcance

De acuerdo al programa de Auditoría 2014 de División El Teniente, hemos realizado una revisión al Plan de egreso año 2013 – 2014 para trabajadores Rol A y Rol B, entre el 26 mayo y el 27 de junio 2014, con el propósito de concluir sobre:

- Verificar el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos aplicables, tanto Corporativos como divisionales.
- Verificar y evaluar el cumplimiento de los objetivos económicos del Plan.
- Identificar situaciones que puedan originar eventuales contingencias laborales y/o tributarias.
- Identificar debilidades de control, que podrían permitir la ocurrencia de fraudes.
- Efectuar recomendaciones relevantes que agreguen valor al proceso auditado.

El periodo de revisión cubre desde el 01 de enero 2013 a 31 de mayo de 2014, excepto en lo que se requiera de información permanente y/o actualizada.

2. Antecedentes generales

Durante los años 2013 y 2014, 270 personas se han acogido a los Planes de Egreso en División El Teniente (50 trabajadores Rol A y 220 trabajadores Rol B). El detalle de los beneficios contenidos en estos Planes, fue acordado con los respectivos Sindicatos, según lo siguiente:

a) Acta de Acuerdo Indemnización Incentivo de Egreso Voluntario Rol A 2013, indica que la “Indemnización es aplicable a todos los trabajadores pertenecientes al estamento Rol A con contrato vigente, que renuncien voluntariamente dentro del periodo de vigencia del plan y que estén incluidos en alguno de los grupos que a continuación se indican”:

- Grupo de Edad de Jubilación: Hombres con 65 años o más y mujeres con 60 años de edad o más, cumplidos en el año 2013.
- Grupo Jubilables: Hombres entre 56 y 64 años de edad. Mujeres entre 51 y 59 años de edad, cumplidos en el año 2013.
- Lo anterior, sin perjuicio de las excepciones que pudieren producirse, habida consideración de situaciones especiales, las que deberán ser aprobadas por la Gerencia de Recursos Humanos.

b) Acta de Acuerdo Complementaria al Convenio Colectivo de Trabajo Sindicatos Rol B, indicando que los grupos con opción al Plan de Egreso Rol B:

- Trabajadores hombres con edad de jubilación cumplida. Hombres con edad igual o mayores a 65 años y mujeres con edad igual o mayores a 60 años de edad al 31 de diciembre 2013.
- Trabajadores jubilables. Hombres entre 55 y 64 años de edad y mujeres entre 50 y 59 años de edad cumplidos al 31 de diciembre 2013.
- Trabajadores con restricción Médico Laboral permanente o con dictamen mayor o igual al 15%.
- Casos especiales. Casos en que la administración se reserva el derecho de aceptar la renuncia y otorgar las indemnizaciones que considera este Plan, excepcionalmente a trabajadores de menor edad.

A la fecha de la auditoria, se habían pagado efectivamente 237 finiquitos (28 rol A y 209 rol B) con un costo total MUS\$51.241, que incluye indemnización legal y beneficios adicionales incluidos en los Planes de Egreso.

3. Conclusiones y observaciones

Como resultado del trabajo realizado, se concluye que en el Plan de Egreso 2013 – 2014, Rol B, el Beneficio por Incapacidad Laboral, fue pagado con certificados médicos emitidos por Hospital Clínico FUSAT, entidad no incluida entre las indicadas para estos fines por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

El acuerdo con la administración que permite solucionar la observación, es la siguiente:

- El Gerente de Recursos Humanos, en consulta con los profesionales médicos de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, determinará el porcentaje de “pérdida de capacidad de ganancia” que se incluirá en eventuales Planes de Egreso futuros, el que deberá ser un elemento diferenciador y estar enfocado a trabajadores que efectivamente presenten un grado de incapacidad médica y/o laboral real. Asimismo, solo se considerarán válidos documentos emitidos por la Compin o entidad previsional. El plazo de implementación 31 de agosto 2014.

Adicionalmente, se determinaron otras debilidades de control, relacionadas con:

- Plan de Egreso otorgado a trabajadores rol B con término de contrato de trabajo bajo la causal del artículo 160 N° 7 del Código de Trabajo (Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato).
- Incumplimiento del plazo legal establecido para el pago de finiquitos.

En el cuerpo de este informe se presentan en forma detallada las observaciones y acuerdos suscritos con las áreas involucradas para su implementación.

Conforme al nivel de las debilidades de control interno determinada, consideramos que el grado de importancia es **Alto**, acorde con el impacto que tienen aquellas sobre los objetivos del proceso auditado.

Desde la fecha de término del trabajo en terreno, 11 julio de 2014 y hasta la fecha de emisión del presente informe, los responsables de las gerencias no han informado eventos que alteren significativamente las conclusiones antes citadas.

Toda información contenida en este documento es confidencial y para uso exclusivo de Corporación Nacional del Cobre de Chile y sólo podrá ser divulgada a personal interno que participe directamente en esta actividad y que necesariamente requiera tener acceso al contenido de la misma.

El receptor de esta información, deberá velar por el cumplimiento de esta obligación, adoptando todos los resguardos que sean necesarios para tal efecto.

Agradecemos la colaboración y asistencia recibida por parte del personal de las gerencias auditadas en el desarrollo de este trabajo.

IGNACIO MUÑOZ REYES
AUDITOR GENERAL

Lista de Distribución:

Sres. Miembros del Comité de Auditoría, Compensaciones y Ética	
Sr. Octavio Araneda O.	Presidente Ejecutivo (I)
Sr. Ivan Arriagada H.	Vicepresidente de Administración y Finanzas
Sr. Jaime Pérez de Arce A.	Vicepresidente Recursos Humanos
Sr. Alvaro Aliaga J.	Gerente General, División El Teniente
Sr. Rodrigo Herrera U.	Gerente de Administración, División El Teniente
Sr. Andres León S.	Gerente de Recursos Humanos, División El Teniente
Sr. Christian Toutin N.	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, División El Teniente

II. Detalle de observaciones y acuerdos

Observación N° 1

Beneficio por Incapacidad Laboral, incluido en el Plan de Egreso Rol B, pagado con certificados médicos emitidos por Hospital Clínico FUSAT, entidad no incluida entre las indicadas para estos fines por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

En el Acta de Acuerdo Complementaria al Convenio Colectivo de Trabajo Sindicatos Rol B, en el recuadro de grupos y beneficios, grupo 3) indica que los trabajadores con Restricción Médico Laboral permanente o con dictamen Compin o de la autoridad previsional respectiva, mayor o igual al 15%, tendrán derecho a la suma única y total de \$14.000.000 (ver Anexo N° 3).

Al respecto, se pudo determinar que de 220 trabajadores rol B acogidos al Plan de Egreso, incluidos en el alcance de esta auditoría, 211 (96% del total) presentan certificados que indican incapacidad laboral superior al 15%.

De los 211 casos nombrados en el párrafo anterior, 121 presentan certificados emitidos por el Hospital Clínico FUSAT. Si bien esta entidad está incluida en el documento “Flujo certificación incapacidad absoluta o parcial permanente” (suscrito como aclaración del Acta de Acuerdo Complementaria al Convenio Colectivo de Trabajo Sindicato Rol B), la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) indica que “En el evento que a consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador presente una incapacidad permanente para trabajar, y el empleador cotice en el Instituto de Normalización Previsional, para los efectos del seguro obligatorio de la Ley 16.744, o se trate de una empresa con administración delegada, deberá ser derivado a la COMPIN que corresponde para que ésta practique la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de la invalidez que corresponda”.(Ver Anexo N° 4)

Consultado el Sr. Ricardo Silva Carrasco, Médico Cirujano, Especialista en Salud Ocupacional, Consultor de Salud Profesional de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de División El Teniente, sobre la razonabilidad del grado mínimo de incapacidad incluido en el Acta de Acuerdo Complementaria al Convenio Colectivo de Trabajo Sindicatos Rol B (15%), indica que: “En cuanto a un porcentaje consistente, tenemos como referencia el trabajo que estamos realizando actualmente en conjunto con Recursos Humanos con la condición médica de los trabajadores actualmente activos en la División, que están afectados por enfermedades ya sea naturales o profesionales, considerando para los primeros como significativa la existencia de una pensión por enfermedad natural, para cuya concesión las comisiones regionales correspondientes dependientes de la Superintendencia de Pensiones, requieren de un 50% o más de pérdida de capacidad (D.L. 3500)”.

El monto pagado en los 121 casos que presentaron documentos emitidos por el Hospital Clínico FUSAT asciende a MM\$1.694 (MMUS\$3.1).

Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> Pagos de beneficios con documentos emitidos por Institución de Salud inadecuada 	ALTO
---------------	---	-------------

Acuerdo N° 1 con la Administración	Responsable	Plazo
El Gerente de Recursos Humanos, en consulta con los profesionales médicos de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, determinará el porcentaje de “pérdida de capacidad de ganancia” que se incluirá en eventuales Planes de Egreso futuros, el que deberá ser un elemento diferenciador y estar enfocado a trabajadores que efectivamente presenten un grado de incapacidad médica y/o laboral real. Asimismo, solo se considerarán válidos documentos emitidos por la Compin o entidad previsional.	Andres León S. Gerente de Recursos Humanos	31 de agosto 2014

(Mejoras al control interno)

Observación N° 2

Plan de Egreso otorgado a trabajadores rol B con término de contrato de trabajo bajo la causal del artículo 160 N° 7 del Código de Trabajo (Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato)

Se pudo observar que 3 trabajadores rol B, tenían carta aviso de término de contrato invocando el art. 160° N° 7 del Código del Trabajo (Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato), sin embargo, a través de Notas Internas firmadas por el Gerente Recursos Humanos (ver anexo N° 5), se autorizó que estos colaboradores se acogieran al Plan de Egreso, generando el pago de finiquitos con los ítems “Indemnización Contractual” e “Indemnización adicional equivalente a 30 días por años de servicios indemnizados e indemnizables”. El costo total incurrido por el cambio de criterio de desvinculación, fue de M\$18.230 (MUS\$33)

Riesgo	<ul style="list-style-type: none">• Pagos no autorizados.	MEDIO
---------------	---	--------------

Acuerdo N° 2 con la Administración	Responsable	Plazo
El Gerente de Recursos Humanos, requerirá una autorización formal del Gerente General, cuando la causal inicial de desvinculación de un trabajador sea el art. 160° (en cualquiera de sus numerales) y se desee modificar posteriormente, para otorgar todo o parte de los beneficios del Plan del Egreso.	Andres León S. Gerente de Recursos Humanos	31 de Julio 2014

(Mejoras al control interno)

Observación N° 3

Incumplimiento del plazo legal establecido para el pago de finiquitos

Con fecha 23 de agosto 2013, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece plazo para otorgamiento del finiquito del Contrato de Trabajo, agregando al artículo N° 177 inciso primero del Código Laboral, lo siguiente *“El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad a los artículos 63 bis y 169”*.

Al respecto, se pudo observar que la totalidad de los finiquitos seleccionados como muestra, en la presente auditoria (13 trabajadores rol A y 55 trabajadores rol B), 66 casos (97%) exceden del plazo indicado anteriormente (ver anexo N° 6).

De acuerdo al auditado, los atrasos son producto de la recarga operativa que implica realizar el proceso en forma manual, apoyado únicamente por planillas de cálculo.

Riesgo	<ul style="list-style-type: none">• Sanciones de la entidad fiscalizadora.• Contingencias con Trabajadores.	MEDIO
---------------	--	--------------

Acuerdo N° 3 con la Administración	Responsable	Plazo
El Director de Contraloría, en conjunto con TICA, gestionará la automatización del proceso de cálculo y pago de finiquitos, de manera de cumplir los plazos señalados en la legislación vigente (diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador).	Héctor Muñoz C. Director de Contraloría	31 de diciembre 2014

(Mejoras al control interno)

III. Análisis del Informe con las Áreas Auditadas

Una versión preliminar del presente informe fue remitida a los siguientes representantes de las áreas involucradas para su análisis y comentarios:

Sr. Andres León Schleyer
Sr. Rodrigo Herrera Unda
Sr. Christian Toutín Navarro
Sr. Nelson Núñez Apey
Sr. Fernando Avendaño Torrejón
Sr. Héctor Muñoz Cuevas

Gerente de Recursos Humanos
Gerente de Administración
Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional
Director Administración de personal
Director de Relaciones Laborales
Director de Contraloría

Con fecha XX de julio 2014 se realizó reunión de cierre con el Gerente de Recursos Humanos en la cual se acordaron las acciones a seguir en cada caso, se nominaron los responsables de llevarlas a cabo y se fijaron los plazos necesarios para cumplir con los compromisos convenidos. Los comentarios de la Gerencia fueron debidamente considerados, en cuanto se estimó pertinente, en el texto definitivo del informe.

Equipo de trabajo:

Director de Auditoría Divisional
Auditor interno

Oscar Lorca Jamett.
Julio Mendoza Faúndez.

ANEXOS

- Nº 1 Metodología - Resumen Programa de Trabajo.
- Nº 2 Criterios de Clasificación de Riesgos de Auditoría.
- Nº 3 Detalle clausulas Convenio Colectivo Rol B Nros. 5.3.4 y 5.3.6 y el Acta de Acuerdo Plan de Egreso trabajadores Rol B.
- Nº 4 Información declaración Invalidez por accidente del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con la Ley 16.744
- Nº 5 Notas Internas firmadas por el Gerente de Recursos Humanos dejando sin efecto despido por causal Art. 160 Nº 7 del Código del Trabajo.
- Nº 6 Listado de trabajadores con días de retraso para el pago de finiquitos (muestra).

Metodología - Resumen Programa de Trabajo

En la planificación del presente trabajo, se definieron sus objetivos, alcance y pruebas específicas a aplicar, en coherencia con las normas que rigen la profesión y los estándares establecidos por Auditoría General.

Nuestro trabajo contempló principalmente las siguientes actividades:

- Se preparó el programa de trabajo y se informó del alcance de éste en la reunión de inicio.
- Se obtuvo información de la Gerencia de Recursos Humanos de la División.
- Se obtuvo información de la Dirección de Contraloría de la División.
- Se obtuvo información de SAP.
- Definición de los ítems auditados, procedimiento que los sustentan y responsables (Director de Administración de Personal).
- Listado de dotaciones para el periodo auditado (Rol A y Rol B).
- Archivos con el detalle de los ítems dispuestos en el alcance (Unidad de Gestión RRHH).
- Obtener copia de normativa interna y legal asociada al proceso auditado.
- Obtener informes de auditorías anteriores asociados al tema auditado.
- Se preparó borrador del informe de auditoría.

Esta auditoria no incluyó la revisión de controles generales TI asociados a los sistemas de aplicación que dan soporte.

Es importante hacer presente que ningún sistema de control puede eliminar totalmente el riesgo de que ocurran errores e irregularidades y no sean detectadas oportunamente.

Criterio Clasificación de Riesgos

Descripción	CRITERIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS INHERENTE QUE CLASIFICAN LOS HALLAZGOS DE AUDITORÍA. (Potencial o que hubiese sucedido) (A)					
	Ámbito Económico US\$ millones (B)	Criterio Complementario	Ámbito Seguridad y Salud de las Personas (Dotación propia o contratista)	Ámbito Medio Ambiental (reversibilidad y extensión)	Ámbito Social, Comunitario, Reputacional	Ámbito: Incumplimiento ley 20393, otros fraudes y faltas al Código de Conducta y Ética en los Negocios.
Muy Alto	>3		- Muerte de 1 o más personas	- Alteración de las condiciones originales del medio, considera afectación irrecuperable, o - La extensión del impacto excede los límites del área de influencia directa e indirecta del proyecto, o actividad, o	- Comunidad paraliza las operaciones de la división/compañía en forma prolongada, o	Sucedió el evento: Impacto sobre MMUS\$ 3
			- Lesiones con incapacidad permanente de 1 o más personas	- Altera significativamente las condiciones del ambiente y no puede ser atenuado	- Se releva mediáticamente información negativa en la prensa escrita, radio y TV, tanto a nivel local, regional y o nacional e internacional	
Alto	2 – 3		- Lesiones con incapacidad temporal de 1 o más personas	- Alteración de las condiciones originales del medio, considera afectación irrecuperable entre 50% y 90%, o - La extensión del impacto no excede los límites del área de influencia directa o indirecta del proyecto, o actividad, o	- Comunidad paraliza las operaciones de la división/compañía, o	Sucedió el evento: Impacto cualquier monto entre US\$ 1 a MMUS\$3
				- Altera significativamente o tiene la potencialidad de alterar las condiciones del medio, pero su efecto puede ser reducido entre un 10% y un 50%	- Impacto mediático negativo solo a nivel prensa local y/o regional	Existe la posibilidad de impacto sobre MMUS\$ 2
Medio	1 – 2	- Lesiones no incapacitantes	- Alteración de las condiciones originales del medio ha manifestado o manifestará cambios menores y/o transitorios, o - La alteración posible, con las medidas de control se puede reducir a niveles menores o transitorios, o - La extensión alcanza los límites de la propiedad donde se encuentran las instalaciones del predio	- Descontento focalizado de la comunidad y/o autoridad, con movilizaciones en contra de la división/compañía, o - Impacto mediático negativo solo a nivel prensa local.	Existe la posibilidad de impacto sobre MMUS\$ 0 a 2	
			- La alteración de las condiciones originales del medio prácticamente no ha manifestado ni manifestará cambios, o - Se originan o se podrían originar alteraciones que son minimizadas hasta un nivel imperceptible o controlados completamente	- Descontento focalizado de la comunidad y/o autoridad, sin movilizaciones en contra de la división/compañía.		
Bajo	0 - 1	- Cuasi accidentes- Cuasi pérdidas				

(A) En caso que la clasificación no sea lo suficientemente clara, se debe considerar las Normas Internacionales de Auditoría, mejores prácticas y/o criterio del auditor.

(B) Este cálculo es el impacto o posible impacto anual

Detalle cláusulas Nros. 5.3.4 y 5.3.6 y el Acta de Acuerdo para Plan de Egreso trabajadores Rol B**Clausulas Convenio Colectivo Rol B:****5.3.4 INDEMNIZACION ESPECIAL EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

A los trabajadores que se incapacitaren al servicio de la División como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedad profesional, se les pagará, por una sola vez, una indemnización de \$ 298.514, si la incapacidad permanente fuere igual o superior a 40% y de \$ 1.233.527 si es de 50% o más (valores al 1 de marzo de 2011).

(c)

5.3.6 INDEMNIZACION ESPECIAL EN CASO DE RETIRO POR INCAPACIDAD ABSOLUTA O PARCIAL PERMANENTE

Los trabajadores que se encuentren inscritos en los roles de pago de la División y se retiren por incapacidad absoluta o parcial permanente igual o superior al 15%, establecidas por dictamen o resolución final de la autoridad respectiva, recibirán una indemnización especial, por una sola vez, de \$ 10.000.000 (valor al 1 de Julio del 2011).

Si dicha incapacidad proviniera de accidente del trabajo o enfermedad profesional igual o superior al 40%, el trabajador tendrá derecho también al beneficio señalado en la cláusula 5.3.4.

Este beneficio lo pagará la empresa al retiro del trabajador, quien deberá hacerlo efectivo en el plazo máximo de 90 días, contados desde la fecha del dictamen o de la resolución final de la autoridad médica o administrativa respectiva.

Acta de Acuerdo Complementaria al Convenio Colectivo de Trabajo Sindicatos Rol B.

GRUPO 3	Trabajadores con restricción médico laboral permanente o con dictamen Compin (cláusula 5.3.4) o de la autoridad previsional respectiva (cláusula 5.3.6) mayor o igual al 15%.	Aplicación de cláusulas 5.3.4 y 5.3.6 de los Convenios Colectivos Rol B vigentes mejorada, se sustituye el valor indicado en dichas cláusulas, por la suma única y total de \$14.000.000.-.
----------------	---	---

BORRADOR

Superintendencia de Seguridad Social
Gobierno de Chile

Inicio Buscar

2620 4500 - 2620 4400 Canales de Contacto

Acerca de la SUSESO Fiscalización Jurisprudencia y Normativa Estadísticas Publicaciones Reclamos y Apelaciones Sala de Prensa

[Acerca de la SUSESO](#) > [Qué Hacemos](#) > [Resolvemos](#) > [Accidente del trabajo y enfermedad profesional](#) > Declaración de Invalidez, Según Ley N°16.744

Imprimir

Si a consecuencia del accidente o enfermedad profesional el trabajador quedó con una incapacidad permanente parcial igual o superior al 40% e inferior al 70%, tendrá derecho a una pensión parcial.

Por otra parte, si la incapacidad permanente es igual o superior a un 70%, el trabajador tiene derecho a una pensión total por invalidez.

En el evento que a consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, el trabajador presente una incapacidad permanente para trabajar, y el empleador cotice en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), para los efectos del seguro obligatorio de la Ley 16.744, o se trate de una empresa con administración delegada, deberá ser derivado a la COMPIN que corresponde para que ésta practique la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de la invalidez que corresponda.

Si la entidad empleadora se encuentra adherida a una Mutualidad de empleadores de la Ley 16.744, ésta será competente para declarar, evaluar, reevaluar y revisar las incapacidades originadas por un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

De las resoluciones adoptadas por la COMPIN o la Mutualidad correspondiente, se podrá apelar ante la Comisión Médica de Reclamos (COMERE), ubicada en Monjitas 691, Santiago, en el plazo de 90 días hábiles contados desde la fecha de notificación de la correspondiente resolución.

Las resoluciones de la Comisión Médicas de Reclamos serán apelables, en todo caso, ante esta Superintendencia, dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva.

Notas Internas firmadas por Gerente de Recursos Humanos dejando sin efecto despido por causal Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo.



Nota Interna

N° GRHU-141/2014

Rancagua, 18 de marzo de 2014

A: JEFE AREA REMUNERACIONES
De: GERENTE RECURSOS HUMANOS

Ref: BENEFICIO ADICIONAL RETIRO TRABAJADOR SR. RAÚL FERNANDO QUEZADA BERMUDEZ, SAP N°:54422, RUT N°:14.201.433-5, DE LA GERENCIA MINAS. DEJA SIN EFECTO DESPIDO POR CAUSAL ART. 160 N° 7.

El trabajador de la referencia fue desvinculado de la División con fecha 14 de marzo de 2014 por aplicación de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Ante la situación anterior, el mencionado trabajador ha accedido a presentar su renuncia voluntaria a la División, efectiva a la misma fecha del 14 de Marzo de 2014, acogiéndose a las condiciones especiales de retiro contenidas en la Indemnización Incentivo Especial de Egreso 2013, Rol B.

➤ Pago de indemnización adicional equivalente a 30 días por años de servicios indemnizados e indemnizables.

Agradeceré a usted, supervigilar que se incluya en la liquidación final y finiquito del interesado, los beneficios e indemnizaciones antes indicados.

Con la renuncia voluntaria presentada queda sin efecto la Carta Aviso de Despido.

Atentamente,

Andrés León Schleyer.

cc: Archivo.



Nota Interna

N° GRHU-173/2014

Rancagua, 26 de marzo de 2014

A: JEFE AREA REMUNERACIONES
De: GERENTE RECURSOS HUMANOS

Ref: BENEFICIO ADICIONAL RETIRO TRABAJADOR SR. LUIS OSVALDO MIRANDA GUERRERO, SAP N°:54384, RUT N°:11.950.170-9, DE LA GERENCIA MINAS DEJA SIN EFECTO DESPIDO POR CAUSAL ART. 160 N° 7.

El trabajador de la referencia fue desvinculado de la División con fecha 14 de marzo de 2014 por aplicación de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Ante la situación anterior, el mencionado trabajador ha accedido a presentar su renuncia voluntaria a la División, efectiva a la misma fecha del 14 de Marzo de 2014, acogiéndose a las condiciones especiales de retiro contenidas en la Indemnización Incentivo Especial de Egreso 2013, Rol B.

➤ Pago de indemnización adicional equivalente a 30 días por años de servicios indemnizados e indemnizables.

Agradeceré a usted, supervigilar que se incluya en la liquidación final y finiquito del interesado, los beneficios e indemnizaciones antes indicados.

Con la renuncia voluntaria presentada queda sin efecto la Carta Aviso de Despido.

Atentamente,

Andrés León Schleyer.

cc: Archivo
DAP



Nota Interna

N° GRHU-187/2014

Rancagua, 24 de marzo de 2014

A: JEFE AREA REMUNERACIONES

De: GERENTE RECURSOS HUMANOS

Ref: BENEFICIO ADICIONAL RETIRO TRABAJADOR SR. WILTON DANIEL VARGAS UBILLA, SAP N°:30603, RUT N°:12.518.235-6, DE LA GERENCIA MINAS. DEJA SIN EFECTO DESPIDO POR CAUSAL ART. 160 N° 7.

El trabajador de la referencia fue desvinculado de la División con fecha 14 de marzo de 2014 por aplicación de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Ante la situación anterior, el mencionado trabajador ha accedido a presentar su renuncia voluntaria a la División, efectiva a la misma fecha del 14 de Marzo de 2014, acogándose a las condiciones especiales de retiro contenidas en la Indemnización Incentivo Especial de Egreso 2013, Rol B.

- Pago de indemnización adicional equivalente a 30 días por años de servicios indemnizados e indemnizables.

Agradeceré a usted, supervigilar que se incluya en la liquidación final y finiquito del interesado, los beneficios e indemnizaciones antes indicados.

Con la renuncia voluntaria presentada queda sin efecto la Carta Aviso de Despido.

Atentamente,

Andrés León Schleyer.

cc: Archivo.

Listado de trabajadores con de días de retraso para el pago de finiquitos (muestra).

Trabajadores Rol B

N° SAP	NOMBRE	Días hábiles totales
22855	CATALAN DIAZ SERGIO RENE	33
28311	ESCOBAR ZAMORANO MIGUEL ANGEL	26
22439	GONZALEZ CHAVEZ LUIS ARMANDO	25
23804	PINO CONTRERAS CARLOS HERNAN	26
22555	ROMERO GONZALEZ LUIS RAUL	29
23649	SANDOVAL CONCHA FRANCISCO ANTONIO	26
23675	BARAHONA RUZ JOSE MANUEL	28
23983	SEPULVEDA CORDERO PEDRO CARLOS GABRIEL	29
24092	ARAYA SALFATE EDMUNDO ALBERTO	22
23818	LEON ABARCA GUILLERMO ENRIQUE	26
24003	MADRID NACHAR ANGEL EDUARDO	11
24169	MUNOZ CARVAJAL PEDRO ANTONIO	16
24044	BUENO PINTO LUIS EDUARDO	26
23164	DONOSO RUBIO LUIS ARTURO	69
23620	CASTRO VILLABLANCA JUAN ALBERTO	21
25399	FUENZALIDA POZO PATRICIO DEL CARMEN	22
23716	PENA DURAN ANDRES OMAR	40
23771	CANTO NAVARRO RAUL OCTAVIO	74
23704	GOMEZ LORCA OSCAR ANTONIO	20
24654	CAMIRUAGA FLORES MARCELO	22

24361	JIMENEZ HALL ISAAC LUIS	17
24042	LOPEZ REBOLLEDO MARIO ALEJANDRO	21
23775	PAVEZ ROJAS LUIS RICARDO	65
28319	VALDIVIA ARAYA ANDRES ANTONIO	22
23773	OSORIO BOZO DOMINGO AURELIO	29
23895	VERGARA CABRERA RAUL DEL CARMEN	27
23808	CORDOVA NORAMBUENA LUIS ENRIQUE	25
28437	ABARCA RIQUELME OCTAVIO OSVALDO	23
23512	CARO CORNEJO JULIO CESAR	20
26764	VARGAS SANCHEZ SERGIO ANTONIO	26
28422	OGAZ SOTO JUAN CARLOS	22
23954	ACEVEDO AVILA ANIBAL IGNACIO	30
28627	ARIAS MIRANDA WILLIAM CHRISTIAN	17
24212	ZUNIGA SOTO MANUEL FERNANDO	28
24172	MIRANDA MORAGA LUIS OSVALDO	31
61343	AVALOS ACUÑA SAMUEL DIONISIO	106
30603	VARGAS UBILLA WILTON DANIEL	35
54364	MIRANDA GUERRERO LUIS OSVALDO	58
25083	OSSES ZUNIGA HECTOR OCTAVIO	37
23259	FLORIO AGUILA FRESIA LETICIA DEL CARMEN	22
23717	CASTILLO INSULSA SEGUNDO ALFREDO	42
22634	GUERRERO CANTILLANA CARLOS ENRIQUE	30
28281	MIRANDA SALAS RODOLFO DE JESUS	26
28434	CELIS BARRERA VICTOR EDUARDO	23
28377	MESA LOPEZ WASHINGTON HUGO	12
34849	SEPULVEDA JARA ROLANDO LEONEL	31
26472	SEPULVEDA SALINAS ESAU	15

34842	CABEZAS LINAN ANTONIO JUSTINIANO	25
22122	ARTAZA ENCALADA CARLOS HERNAN	23
22410	SANTIBANEZ VALDIVIA EDUARDO MISAEL	44

Trabajadores Rol A

N° SAP	NOMBRE	Días hábiles totales
59613	Luis Cerda Rojas	28
52196	Pamela Garay Espejo	21
24866	Luis Moreno López	9
60540	Alexander Heinrich Kleinert	16
49841	Rodrigo Sandoval Orellana	13
22259	Luis Rojas Meza	21
52195	Jaime Cubillos Arratia	20
26636	Jaime Concha Lagos	20
28263	Luis Alberto Tapia Tapia	36
63028	Xia Wei	5
22362	José Ernesto Sepúlveda Zapata	21
23272	Domingo Alfredo Parra Avila	20
27514	Rolando Ormeño Ortíz	19

Promedio de días de retraso para el pago de finiquitos de trabajadores 28 días